

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU PETR PAYS TOLOSAN

Séance du 21 octobre 2021:

L'an deux mille vingt et un, le 21 octobre, les membres de l'assemblée délibérante du PETR Pays Tolosan régulièrement convoqués se sont réunis à 18h à la salle des fêtes de La Magdelaine sur Tarn.

Votants :

C3G : Maryse AUGER, Eliséo BONNETON, Patricia CADOZ, Didier CUJIVES, Véronique MILLET, Philippe SEILLES, Julie LAURENS-DUDEK,

CCCB : Joël CAMART, Diane ESQUERRE, Sabine GEIL-GOMEZ, Gérard GUERCI, Anne-Sophie PILON, Thierry SAVIGNY, Patrice SEMPERBONI, Dominique CAILLAUD, Charles de LASSUS SAINT-GENIES,

CCF : Daniel DUPUY, Philippe PETIT, Colette SOLOMIAC, Jacques OF, Jean-Pierre ROUANET,

CCHT : Chantal AYGAT, Jean-Paul DELMAS, Denis DULONG, Jean-Claude ESPIE, Marie-Luce FOURCADE, Céline FRAYARD, Patrice LAGORCE, Sébastien NOËL, Laurent ZANETTI, Serge BAGUR, Patricia OGRODNIK,

CCVA : Thierry ASTRUC, Jean-Marc DUMOULIN, Isabelle GAYRAUD, Jean-Michel JILIBERT, Cédric MAUREL, Ludovic DARENGOSSE, Jean-Michel MICHELOT, Mylène MONCERRET.

Absents ayant donné pouvoir :

Secrétaire de séance : Charles de LASSUS SAINT-GENIES

Domaine : Ressources Humaines

Délibération n°: 21/036

Objet : Extension du RIFSEEP

Patrice LAGORCE, 1^{er} Vice-Président rappelle que le RIFSEEP a été mis en place au sein du PETR par la délibération 17/67 du 24 octobre 2017 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2018 pour les agents administratifs de la structure. Ce régime indemnitaire a deux objectifs :

- 1- la simplification et l'harmonisation de l'ensemble des primes existantes
- 2- la valorisation du niveau de responsabilité et la manière de servir

Il s'avère que depuis le quatrième trimestre 2019 le PETR a recruté un technicien afin d'assurer la mission de Conseiller en Energie Partagé.

Le Centre de Gestion 31 (CDG31) nous a confirmé que le RIFSEEP était désormais étendu à tous les cadres d'emploi – la filière technique peut bénéficier d'équivalence provisoire afin de s'inscrire dans ce système. Il convient d'actualiser le régime de primes de la structure afin de l'ouvrir uniformément aux agents des différents cadres d'emploi, titulaires et contractuels de la fonction publique.

Pour rappel, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se décompose en deux parts :

- IFSE : basé sur la responsabilité (lié au poste) avec 3 critères de hiérarchisation et de nombreux sous critères. Cette part est fixe d'une année sur l'autre
- CIA : Complément Indemnitare Annuel qui valorise l'engagement de l'agent. Cette part est variable en fonction de l'entretien professionnel.

Le CDG 31 accompagne la rédaction du RIFSEEP du PETR Pays Tolosan, et notre dossier est passé au Comité Technique du 13 juillet 2021.

Il est proposé au Conseil Syndical de délibérer sur le texte ci-dessous :

« Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 29 juin 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du PETR Pays Tolosan,

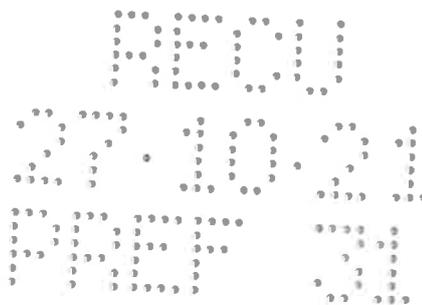
Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitare est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- techniciens ;
- adjoints administratifs territoriaux



Article 2 : modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (*l'IFSE et le CIA*) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS);
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
	IFSE	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique (1 à 16 points)	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables en fonction de l'organisation interne
	Nombre de collaborateurs (0 à 5 points)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés (0 à 3 points)	Compétences employées en management des ressources humaines (cadres dirigeants, cadres intermédiaires, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement (0 à 10 points)	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) (1 à 6 points)	déterminant, fort, modéré, faible
	Délégation de signature (0 ou 1 point)	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings (0 ou 1 point)	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat (0 ou 1 point)	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	point)	l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite/ Gestion de projet (0 ou 2 points)	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion (0 ou 1 point)	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus (0 ou 5 points)	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté (1 à 3 points)	Arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	Champ d'application/polyvalence (1 ou 2 points)	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (0 ou 1 point)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	Diplôme (1 à 5 points)	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Actualisation des connaissances (1 à 3 points)	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation
	Connaissance requise (1 ou 2 points)	Niveau attendu sur le poste
	Rareté de l'expertise (0 ou 1 point)	Il s'agit ici de la valorisation des métiers ou de compétences pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	Autonomie (1 à 3 points)	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini.

Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	
	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes (0 à 6 points)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	Itinérance/déplacements (0 ou 2 points)	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires (0 à 3 points)	fréquent, ponctuel, rare, sans objet
	Travail posté (0 ou 1 point)	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances (1 à 3 points)	Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux, conférences des Maires, comités de programmation, commissions...
	Engagement de la responsabilité financière (0 à 3 points)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique (1 à 3 points)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point)	Amélioration de la prévention des risques professionnels –Assistance et conseil de l'autorité territoriale et, le cas échéant, des agents dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime (0 ou 1 point)	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (0 ou 2 points)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Impact sur l'image de la collectivité (2 ou 3 points)	Impact du poste sur l'image de la collectivité (contact direct / commandes, prestations, actions partenariales...)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée semestriellement en juin et en novembre.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- compétences professionnelles et techniques (7 sous-critères)
- qualités relationnelles (4 sous-critères)
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (10 sous-critères).

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques (0 à 10 points)	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité (0 à 5 points)	Niveau de conformité des opérations réalisées

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Gestion du temps (0 à 5 points)	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives (0 à 5 points)	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité (0 à 5 points)	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences (0 à 5 points)	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu (0 à 5 points)	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie (0 à 5 points)	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues (0 à 5 points)	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public (0 à 5 points)	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe (0 à 5 points)	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents (0 à 3 points)	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe (0 à 5 points)	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences (0 à 5 points)	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs (0 à 3 points)	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler (0	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches

Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
à 3 points)	et activités de l'équipe
Accompagner le changement (0 à 3 points)	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
Communiquer (0 à 3 points)	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
Animer et développer un réseau (0 à 5 points)	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
Gestion de projet (0 à 5 points)	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
Adaptabilité et résolution de problème (0 à 5 points)	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiatives

Le CIA est versé semestriellement en juin et novembre.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

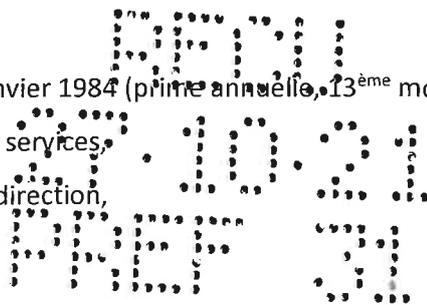
Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	A1	Attaché	Direction	32130	5670	37800
	A2	Attaché	Animateur	25500	4500	30000
B	B1	Rédacteurs	Chargé de Mission	14650	1995	16645
	B2	Technicien	Conseiller en Energie Partagé	14650	1995	16645
C	C1	Adjoints administratifs	Gestionnaire	11340	1260	12 600

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,



Entendu l'exposé du Vice-Président,

Et après en avoir délibéré,

Le Conseil Syndical se prononce à l'unanimité pour :

- Instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- Autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- Prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de cette décision prendront effet au 01/11/2021.

Ainsi délibéré les : jour, mois et an désignés, au registre sont les signatures.

Pour extrait conforme, le 21 octobre 2021.

Le Président,

Didier CUJIVES



Certifié exécutoire après transmission à la Préfecture et publication
Fait et délibéré en séance du 21 octobre 2021
Au registre sont les signatures